

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 72 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,411 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและสอบถามความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัด จำนวน 72 โรงเรียน โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนที่ผู้รับหนังสือของสถานศึกษาได้รับคืนทั้งหมด 72 โรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.03

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยลำดับดังต่อไปนี้

- 1) วิเคราะห์แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 2) วิเคราะห์ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## 1.3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบสอนแนะ โดยมีแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจและแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบ สรุปได้ดังนี้

- 1) พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกระจายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด และผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด

2) พฤติกรรมการบริหารแบบสอนแนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้อุทิศตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด และผู้บริหารรวบรวมความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำมากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด

3) พฤติกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด และผู้บริหารมักไม่แสดงปฏิกิริยาใด ๆ ต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด

4) พฤติกรรมการบริหารแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด และผู้บริหารสั่งการโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด

1.3.2 ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และหากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียน ครูมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ความผูกพันด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กรของครู ที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกครั้งที่ได้ฟังข่าวเกี่ยวกับความไม่สงบ เช่น การเผาโรงเรียน เป็นต้น ครูมีความรู้สึกเป็นห่วงโรงเรียนอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ความผูกพันด้านการปรารถนาที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร ของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปโรงเรียนอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.3 แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอนแนะและแบบมอบอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

## 2. อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่มีความสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบสอนแนะ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ไว้วางใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการกระจายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างทั่วถึง ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการสร้างความร่วมมือและประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ส่วนแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจและแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลางนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในการบังคับบัญชาสั่งการโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ยึดความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง แต่ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญกับงานและผู้ร่วมงานไปพร้อม ๆ กัน ขณะเดียวกันผู้บริหารยังให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ร่วมงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอ และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเสมอ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงใช้แบบการบริหารที่หลากหลายไม่ได้ใช้แบบพฤติกรรม การบริหารเพียงแบบใดแบบ

หนึ่ง เป็นการใช้แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามความเหมาะสมของงานและสถานการณ์จึงทำให้แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจและแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิวัชร ชาญปราบ (2550: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบสอนแนะอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบมอบอำนาจและแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 เมื่อพิจารณาแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า

แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน มีการชี้แจงนโยบายของตนเองให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผน มีการกระจายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างทั่วถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาโดยไม่ก้าวก่ายในการปฏิบัติงานมากนักและช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อการ สอดคล้องกับการบริหารงาน โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาและการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายที่ว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ตลอดจนแนวทางการจัดการศึกษาของชาติที่ให้มีการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ และการกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา เช่นครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วม โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 จึงใช้แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าแบบอื่นในการทำงานร่วมกันของ

บุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิวรรค์ หาญปราบ (2550 : 80) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรัชศักดิ์ เศษเกิด (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว แบบการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสอนแนะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้อุทิศตนในการทำงาน พร้อมกับรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้ร่วมงานแต่ยังให้ความสำคัญกับการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำผู้ร่วมงานอยู่เสมอและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาด สอดคล้องกับกริฟฟิทส์ (Griffiths 1956: 243) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาดูแลทุกข์สุข แสดงความห่วงใย ช่วยชี้แนะ และแนะนำให้ความรู้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมคอยแนะนำ กระตุ้นให้กำลังใจ ปรับปรุงการทำงาน รู้จักชมเชยเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ และแบบพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารแบบสอนแนะนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องใช้การสื่อสารในการปฏิบัติเป็นหลักเพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรตลอดเวลา ดังที่คินัย เทียนพุด (2539 : 244) กล่าวว่า การติดต่อ สื่อสาร คือลักษณะของความสามารถในการถ่ายทอดความคิดออกเป็นการกระทำได้ และผู้รับฟังก็สามารถปฏิบัติได้ตามนั้น อีกทั้งจะรวมถึงความสามารถในการรวมคนให้ทำงานร่วมกันได้ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและประสานงานกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และผู้นำยังจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แนะอยู่ในระดับมาก ให้การสนับสนุน ให้ความมั่นใจในระดับสูงด้วย เป็นผู้นำที่แสดงท่าทางและวาจาที่สนับสนุนและยกย่อง ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจเองและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามเพื่อความกระจ่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิวรรค์ หาญปราบ (2550 : 82) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบ สอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารมีจิตวิทยาและวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานในระดับสูง ตระหนักในภารกิจและจุดประสงค์ของงาน จึงมอบความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในการบริหารให้ครูอาจารย์ และเมื่อมอบอำนาจ การตัดสินใจแล้วต้องให้เกียรติและยอมรับการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกับบุคลากรทุกฝ่าย อีกทั้งผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรเป็นบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถ มีความรับผิดชอบในภาระงาน มีวุฒิภาวะสูงจึงให้ความเป็นกันเอง ให้เกียรติและให้การยอมรับ มอบหมายภาระหน้าที่ให้ทำเต็มกำลังความสามารถ ดังที่ แทน นนบวมและคณะ (Tannenbuam et al. 1961: 95-102) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่อนุญาตให้ผู้ตามปฏิบัติได้ตามขอบเขตที่กำหนด ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยให้ผู้ตามระบุงถึงปัญหาที่จะต้องทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ และแก้ปัญหาเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจිරศักดิ์ เดชเกิด (2546 : 53) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบมอบอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 มีความขาดแคลนข้าราชการครู เนื่องจากข้าราชการครูได้ย้ายออกจากพื้นที่เป็นจำนวนมาก ถึงแม้จะมีอัตราจ้างหรือบุคลากรทางการศึกษามาทดแทนอัตราที่ย้าย แต่บุคลากรเหล่านี้ยังขาดประสบการณ์กับครูต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ทั้งด้านการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร อีกทั้งต้องดำเนินงานตามนโยบายของรัฐที่จัดลงในสถานศึกษาค่อนข้างมาก และในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการก็มีงานตามนโยบายที่ต้องดำเนินการ เช่น งานส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียน การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การเก็บและการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งในการดำเนินงานเหล่านั้น มีระยะเวลาเป็นตัวกำกับ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรทำงานให้ถูกต้อง เรียบร้อย ทันกำหนดเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของจिरศักดิ์ เดชเกิด (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แบบพฤติกรรมบริหารแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภาสิริ ดวงพัตรา (2545 : 117) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนสังกัด เขต

พื้นที่การศึกษาเขต 2 มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเสียสละและทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เห็นแก่ความลำบากและเหน็ดเหนื่อย เพื่อที่จะให้งานที่รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จ และในขณะเดียวกันสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ด้วยนโยบายจากเขตพื้นที่ และนโยบายของกลุ่มโรงเรียน เช่น กิจกรรม สันทนาการ การจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างกลุ่มโรงเรียน การแข่งขันกีฬาระหว่างเจ้าหน้าที่ พนักงานเขตพื้นที่กับกลุ่มโรงเรียน การจัดการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในหน่วยงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีความรู้สึกผูกพันกันภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.4 ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ด้าน การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีเป้าหมาย ระเบียบข้อบังคับ รายละเอียดและขอบเขตของงานที่ปฏิบัติชัดเจน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน อีกทั้งเห็นความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่ผู้บริหารให้ความรู้แก่บุคลากร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ ในองค์กรของตน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการเข้าใจถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์เป้าหมาย ขอบเขต วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกผูกพันกับสิ่งที่ตนได้รับรู้ มีส่วนร่วมและตกลงร่วมกัน มีผลในทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดการยอมรับ ความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปยังเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตัดสินใจเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของเฮบิเน็คและอิลด์โต (Hrebiniak and Alutto, 1983:443) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพัน

ต่อองค์การ เช่นเดียวกับแนวคิดของบุชานัน (Bruchanan II, 1974: 533) ที่กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การของสมาชิกตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารชี้แจงนโยบายให้ครูได้รับทราบรายละเอียด และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีระบบการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นส่งผลให้เกิดทัศนคติในทางบวกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์การ มีการยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนด้วย ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสตีลส์และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1983) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ทำงานทุ่มเทเต็มความสามารถ เพื่อให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า ผลผลิตมีคุณภาพ และทุกครั้งที่ได้ฟังข่าวเกี่ยวกับความไม่สงบ เช่น การเผาโรงเรียน เป็นต้น ยิ่งทำให้เป็นห่วงโรงเรียนเป็นอย่างมาก เป็นการแสดงถึงความผูกพันของตนเองที่มีต่อองค์การ ดังที่ มิทเชล (Mitchell, 1987:140) ได้นำเสนอไว้ว่า การได้ใช้ความพยายาม ความชำนาญ เฉพาะเพื่อทำงานให้สำเร็จ ได้จะนำมาซึ่งความพอใจและนำไปสู่ความผูกพันในงานของพนักงานได้ ขณะเดียวกันครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับครูด้วย เพราะคนทุกคนก็ย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน หากครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานแล้วเขาย่อมที่จะเห็นคุณค่าของสถานศึกษาและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษานั้น ๆ และสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 5 ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต ต้องการประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สอดคล้องกับการศึกษาของคอร์เนอร์ (Corner, 1980:237) ที่พบว่า หากองค์การให้ความสำคัญดูแลพนักงานในเรื่องการฝึกอบรมก็จะมีส่วนช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ ส่วนการศึกษาในประเทศไทยของจารุณี วงศ์คำแน่น (2537: 33) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ได้มี

โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการฝึกอบรมในระดับสูง จะมีแนวโน้มของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมที่ต่ำกว่า เช่นเดียวกับการศึกษาของสุภวรรณ พันธุ์บุรณะ(2542: 89) และอรฉัตร สรณานธนาวุธ (2545 : 94) พบว่า การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงของโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญต่อความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา กล่าวคือ ถ้าสถานศึกษามีชื่อเสียงมากก็เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมมาก การได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับชื่นชมในความสามารถเพราะความมีชื่อเสียงของสถานศึกษานั้นย่อมเกิดมาจากการเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับสถานศึกษาของครูนั่นเอง เมื่อสถานศึกษามีชื่อเสียง ครูก็มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของโรงเรียน ครูก็จะเกิดความรักความผูกพันต่อสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ ถ้ายังสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงมาก ได้รับการยอมรับมาก ครูก็ยิ่งมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้นตามไปด้วย ความมีชื่อเสียงของโรงเรียนนำมาซึ่งความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สอดคล้องกับการศึกษา ของนันทนา ประกอบกิจ (2533: 108) และปรานอม กิตติคุชฎิธรรม(2528: 77) ที่พบว่า ความมีชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และยังมีส่วนช่วยพัฒนาท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ประกอบกับอาชีพรับราชการหรือเป็นพนักงานของรัฐยังเป็นงานที่ยอมรับของคนในชุมชน เป็นงานที่มีเกียรติและมีประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมาก และยังมีความคิดเห็นว่าเป็นอาชีพ/งานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งหมายความว่า หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความก้าวหน้าก็จะเกิดความเชื่อมั่น ชื่นชมยินดี ยอมรับเป้าหมายและต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป พร้อมทั้งมีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ถ้าครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคล เช่นเดียวกับการศึกษาของพอร์เตอร์และสตีร์ (Porter and Steer, 1973:151-179) และม็อตโตส (Mottaz,1986: 214-218) ที่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานจะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของวิไล ทองทวี (2544: 78) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน พระบรมราชชนก ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม และสามารถ สุภรัตน์อักษรณ์(2544: 62) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษา

กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัด ก็พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และการศึกษาของภรรยา มังคะตา (2548 : 67) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนเช่นเดียวกัน

2.5 แบบพหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แบบพหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แบบพหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอนแนะและแบบมอบอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และแบบพหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

แบบพหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้บริหารมีใจกว้าง ให้นิยามการใช้อำนาจในการบริหาร มีความประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน วางตัวเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่โดยมีการกระจายงานให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีสัมพันธภาพที่ดีกับครู ซึ่งการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายที่ว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนแนวการจัดการศึกษาของชาติที่ให้การบริหารจัดการใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงานทำให้ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งพหุติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความเหมาะสมมากกว่าแบบอื่นในการบริหาร ทำให้แบบพหุติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983: 441-451) ที่กล่าวว่า ปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันว่า คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรอีกประการหนึ่ง ขอบข่ายของงานที่บุคคลรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี โดยสมาชิกขององค์กร ได้มี โอกาสรับผิดชอบงานที่ขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมายก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก และหากสมาชิกรู้สึกลดบทบาทความรับผิดชอบลงหรือได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนักความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงตามไปด้วย และบุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า การรับรู้รูปแบบการบริหารเหมาะสมเป็นธรรมชาติเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและปรารถนาจะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟรีสตัน (Freeston 1985 : 1457-A) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของอีเกสตัน (Egelston 1991: 2580-A) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้นและพนักงานของศูนย์ดูแลผู้ป่วยทางจิต ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารชั้นต้นที่มีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตยมีแนวโน้มในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฟลสตัด (Fjelstad 1991:755-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ที่มีต่อความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กรของครูใหญ่ในวิสคอนซินกับกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์และครูใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าใด ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอเวอร์เรตต์ (Everette 1992: 2766-A) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครู โดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสร้างความผูกพันของครูต่อองค์กรและการสอน และจากผลการวิจัยของมิลเลอร์ ( Miller and other 1990:300-326) พบว่า ตัวแปรการสื่อสารในลักษณะของการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะมีบทบาทในการช่วยลดความตึงเครียดในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ช่วยลดผลกระทบของความตึงเครียด และขณะเดียวกันก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอีกด้วย

สำหรับแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารใช้แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสั่งการบ้าง กล่าวคือผู้บริหารควบคุมสั่งการติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด สั่งการโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารอย่างตรงไปตรงมาขาดความยืดหยุ่น ยึดความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารเหล่านี้ย่อมไม่เป็นที่ต้องการของครู กอปรกับความเครียดของครูในเรื่องของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรายวันก็มากพอแล้ว

ครูจึงขอมต้องการแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบอื่นมากกว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภางค์ เกาะสุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนฆราวาสคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์สูงกว่าผู้บริหาร กิจสัมพันธ์ อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจสูงขึ้นน่าจะเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารมิตรสัมพันธ์มากกว่ากิจสัมพันธ์

ทั้งนี้สรุปได้ว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งจะต้องผ่านการอบรมพัฒนาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามาก่อนทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเกิดแนวคิดและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลใน การบริหารงาน สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น เพราะ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญในการชักจูง กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ เต็มความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก มีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เพียงพอ มีการเสริมแรงให้เกิดกำลังใจ ตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่อไป ดังที่คุนวุฒิ คนฉลาด (2540 :226) และรุ่ง แก้วแดง (2543 :278) กล่าวถึง ข้อเสนอเพื่อปฏิวัติการบริหารสถานศึกษาของไทย ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้มีเวลาอยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนก็จะมีความแน่นด้วย อีกประการหนึ่ง อาจเป็นผลมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน คือ (1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา (2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และ(4) การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมกรรมการบริหารทำให้แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ แสนสุขทวี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูผู้สอนต่อ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูผู้สอนต่อ โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของกาญจนา ชู ชั่ง(2543: 111) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความ

ผูกพันต่อโรงเรียนของครุมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตร -โรจน์(2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของครูให้มีต่อสถานศึกษายิ่ง ๆ ขึ้น โดยพัฒนาตามประเด็นข้อค้นพบที่ยังมีระดับความผูกพันน้อยจากผลการวิจัยนี้

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษามากที่สุด

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อให้เหมาะสม อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบต่าง ๆ

3.2.2 ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสมของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้